

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan prestasi kerja pada pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan:

1. Kecerdasan Emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengenali, mengelola emosinya sendiri dan orang lain serta memiliki kepekaan dan keterampilan sosial dalam menggunakan emosi.
2. Motivasi Kerja adalah dorongan dari dalam diri dan dorongan dari luar seseorang yang ditandai dengan timbulnya reaksi untuk melakukan suatu kegiatan untuk meraih tujuan yang akan dicapai.
3. Prestasi Kerja merupakan sesuatu hal yang telah dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dan pelaksanaan tugasnya berdasarkan kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan yang dimiliki pegawai.
4. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh kecerdasan emosional dan motivasi kerja untuk menjelaskan prestasi kerja sebesar 47,7%, dan sisanya, prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor lainnya.

5. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan :
- a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja. Artinya jika kecerdasan emosional tinggi, maka prestasi kerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika kecerdasan emosional rendah, maka prestasi kerja juga akan rendah.
 - b. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan prestasi kerja. Artinya jika motivasi kerja tinggi, maka prestasi kerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka prestasi kerja juga akan rendah.
 - c. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan prestasi kerja.

B. Implikasi

Hasil dari kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja pada pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sehingga dapat terlihat bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja memiliki peranan untuk memperbaiki prestasi kerja pegawai.

Sebagai instansi pemerintahan, kecerdasan emosional sangatlah diperlukan dalam menciptakan kesadaran diri, pengelolaan diri, kepekaan sosial dan keterampilan sosial dalam melakukan berbagai pekerjaan.

Dan sebagai pegawai sebuah instansi pemerintahan, harus memiliki motivasi kerja yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaan. Dorongan dalam motivasi kerja terbagi dalam dua dorongan, yang pertama dorongan internal dimana seorang pegawai harus memiliki reaksi yang menimbulkan keinginan untuk melakukan pekerjaan, kebutuhan melakukan pekerjaan, serta adanya harapan dan cita-cita selama bekerja. Kemudian dorongan eksternal yang dirasakan oleh pegawai terlihat dari adanya penghargaan yang diberikan oleh instansi pemerintah tempat bekerja, lingkungan yang baik, serta kegiatan yang menarik.

Implikasi dari penelitian ini adalah agar instansi dapat terus memacu untuk mempertahankan kecerdasan emosional yang baik yang telah dimiliki oleh para pegawai dan meningkatkan motivasi kerja para pegawainya, agar prestasi kerja para pegawai dapat terus meningkat. Seperti yang telah dicerminkan dalam nilai R sebesar 0,668. Nilai ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara Kecerdasan Emosional dan Motivasi kerja secara bersama-sama (serempak) dengan Prestasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat. Dengan demikian berarti semakin tinggi Kecerdasan Emosional dan Motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka diikuti dengan tingginya Prestasi Kerja pegawai.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, yaitu:

1. Instansi hendaknya, mengadakan tes kecerdasan emosional secara berkala, agar keadaan emosi pegawai bisa dilihat perkembangannya dari waktu ke waktu, terlihat pada hasil perhitungan skor dimensi kecerdasan emosional, bahwa dimensi pengelolaan diri sehingga pegawai dapat lebih mengelola keadaan dirinya sendiri agar menjadi lebih baik.
2. Selain itu instansi juga harus memperhatikan hal-hal yang diperlukan pegawai untuk meningkatkan motivasi kerjanya, terlihat pada hasil perhitungan skor indikator motivasi kerja bahwa indikator dorongan eksternal yang paling rendah dengan sub indikator adanya kegiatan yang menarik, instansi hendaknya mengadakan berbagai kegiatan yang menarik, agar pegawai lebih memiliki motivasi kerja dalam bekerja.
3. Bagi pegawai, agar lebih memiliki rasa kesadaran diri dalam mengelola emosi diri dalam menyelesaikan pekerjaan dan lebih meningkatkan motivasi kerja yang telah dimiliki oleh para pegawai agar dapat tercipta prestasi kerja yang baik.